

Betriebliche Weiterbildung

Future Skills identifizieren – und vermitteln

Kaum einer stellt mehr die Notwendigkeit betrieblicher Weiterbildung in Frage. Doch welche Skills benötigen Fachkräfte in Zukunft? Und wie lassen sie sich passgenau vermitteln? Anbieter wie die TÜV-Rheinland-Akademie helfen HR-Fachleuten bei Konzeption, Entwicklung und Umsetzung digitaler Lernlösungen.

VON MARKUS DOHM,
BEREICHSVORSTAND ACADEMY & LIFE
CARE BEIM TÜV RHEINLAND

Laut einer aktuellen Erhebung des Stifterverbandes und der Unternehmensberatung McKinsey ist das Thema Fort- und Weiterbildung bei 84 Prozent der befragten Unternehmen Teil der Vorstandsa- genda. Wohl auch, weil der steigende Quali- fizierungsbedarf im Bereich Zukunftsfähigkei- ten (Future Skills) kaum noch zu übersehen ist. Folgerichtig stieg der Weiterbildungsanteil im Bereich digitaler Schlüsselqualifikationen im Corona-Jahr 2020 um 75 Prozent.

Wer allerdings glaubt, damit sei es getan, irrt. Natürlich brauchen Fachkräfte in einer zuneh- mend digitalisierten Wirtschaft ein gewisses Set an digitalen Basiskompetenzen. Darüber hinaus gewinnen aber auch die sogenannten Soft Skills rasant an Bedeutung. Kreativität, Anpassungsfähigkeit, Problemlösungskompe- tenzen, Durchhaltevermögen, unterneh- merisches Handeln und eine gehörige Portion Eigeninitiative sind für den beruflichen Erfolg in Zukunft mindestens ebenso wichtig wie die Fähigkeit, digitale Werkzeuge richtig einzusetzen. Immerhin sind laut Stanford Research In- stitute International 75 Prozent des langfris- tigen beruflichen Erfolgs auf Soft Skills und nur 25 Prozent auf technische Fähigkeiten zu- rückzuführen.

Natürlich ist und bleibt das Fachwissen auch künftig unverzichtbarer Bestandteil des beruf- lichen Skill Sets. Ein Schweißer, der nicht schweißen kann, wird im Job künftig ebenso wenig überleben wie ein Chemiker, der seine

Formeln nicht versteht. Hervorragende Fach- kenntnisse allein reichen aber künftig nicht mehr aus, um das Unternehmen auf Erfolgskurs zu halten. Auch hier gilt es, immer mehr am Puls der Zeit zu bleiben, vorhandene Kennt- nisse konsequent weiterzuentwickeln und durch technologische Skills zu ergänzen, und zwar unabhängig von Arbeitsbereich und Branche. Das bedeutet allerdings nicht, dass jeder Facharbeiter zum Softwareentwickler mutieren soll. Vielmehr geht es darum, inno- vative Technologien wie künstliche Intelligenz oder Echtzeit-Analytics zu verstehen und prak- tisch anwenden zu können.

Die Herausforderung der betrieblichen Weiter- bildung liegt künftig also vor allem darin, die Mitarbeitenden sowohl beim Aufbau digitaler und technologischer Kompetenzen als auch in ihrer individuellen persönlichen Weiterent- wicklung noch stärker zu unterstützen. Aller- dings lassen sich die unterschiedlichen Bedürf- nisse und Fähigkeiten der einzelnen Mitarbeitenden in der Regel nicht über einen Kamm scheren. Und genau hier liegt der Knackpunkt: Wo beispielsweise der eine selbst schwierigste Projekte mit Engelsgeduld und Fingerspitzengefühl ins Ziel bringt, mag beim anderen in Sachen Durchhaltevermögen und Problemlösungskompetenzen durchaus noch Luft nach oben sein.

Individualisierung als Schlüssel

Dementsprechend lässt sich mit Weiterbil- dungsangeboten von der Stange schon heute kaum noch ein Blumentopf gewinnen. Das sehen die Angestellten ähnlich: Laut einer aktu- ellen Studie der Online-Jobplattform Step- stone ist die Mehrheit der Befragten unzufrieden mit dem Lern- und Entwicklungs-



Markus Dohm ist Leiter des Geschäftsbereichs Academy & Life Care bei TÜV Rheinland. Dieser Geschäftsbereich bündelt unter dem Motto „gesund, motiviert und qualifiziert arbeiten“ die Kompetenzen rund um den Menschen an seinem Arbeitsplatz und in seinem beruflichen Umfeld.

angebot in ihrem Unternehmen. Sie wünschen sich mehr Vielfalt in der Auswahl der Lernme- thoden sowie Weiterbildungsangebote, die besser auf ihre individuellen Bedürfnisse zu- geschnitten sind. Mehr als die Hälfte der Stu- dienteilnehmer würde ihre Weiterbildungs- pfade gerne eigenverantwortlicher gestalten. Außerdem empfiehlt die Studie, Lernen zu ei- nem immanenten Bestandteil des Ar- beitsalltags zu machen und nicht auf formale Wissensvermittlung zu begrenzen. Anstatt zu festen Zeiten und in Präsenz zu lernen, gehe der Trend zu kleineren Wissensblöcken, so- genannten Learning Nuggets.

Höchste Zeit also, dass Unternehmen die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden neu denken – und dabei vor allem die folgenden beiden Aspekte berücksichtigen: Zum einen müssen Lerninhalte wesentlich stärker an den individuellen Bedürfnissen der Lernenden aus- gerichtet werden, zum anderen gehören aber auch die Lernformate auf den Prüfstand. Denn obwohl der Corona-bedingte Digitalisierungss- chub die Entwicklung innovativer Lernforma- te angefeuert hat, klafft nach wie vor eine Lü-

cke zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Während sich viele Angestellte nach Learning-on-Demand-Angeboten und individualisierten Fortbildungsmöglichkeiten sehnen, sucht man diese beim überwiegenden Großteil der deutschen Unternehmen bislang vergebens. Dabei stellen gerade derartige Formate die Weichen für erstklassige Lernerfolge. Schließlich lernt jeder anders. Und eben am besten das, was ihn interessiert und weiterbringt.

Blended Learning

Frontale Wissensvermittlung per Gießkannenprinzip kann das kaum leisten, interaktive Learning-Experience-Plattformen (LXP) und Learning-Management-Systeme (LMS) dagegen schon. Sie bündeln innovative Lernwerkzeuge und ermöglichen Mitarbeitenden, ihre Trainingspfade im Rahmen der betrieblichen Weiterbildungsangebote entsprechend ihren eigenen Bedürfnissen individuell zusammenzustellen. Social Media Tools, Chatbots und Online-Diskussionsforen erleichtern den Wissenserwerb „on the job“, dank Augmented, Virtual und Mixed Reality lassen sich praktische Erfahrungen und Kompetenzen risikofrei erlernen. Davon profitieren alle: Schließlich erleichtern personalisierte Bildungskonzepte nicht nur das Lernen, sondern tragen auch zu mehr Produktivität am Arbeitsplatz bei.

Nicht dass wir uns falsch verstehen: Dies ist keinesfalls ein Plädoyer für die vollständige Verlagerung der betrieblichen Weiterbildung in den virtuellen Raum. Im Gegenteil: Präsenzveranstaltungen werden auch und vor allem künftig eine Daseinsberechtigung haben, nur eben in anderer Form. Beispielsweise bieten sie sich an, um online erworbene Kenntnisse durch gemeinsame Diskussionen zu vertiefen. Und auch in Sachen Persönlichkeitsentwicklung zieht die Mehrheit der Arbeitnehmerinnen Präsenzveranstaltungen rein digitalen Lernformaten vor. Ein weiteres Argument für Präsenzformate ist das in Pandemiezeiten entstandene Phänomen der sogenannten Zoom-Müdigkeit. Laut einer Studie des Instituts für Beschäftigung und Employability wurden im Corona-Jahr 2020 immerhin 60 Prozent der Befragten von Online-Müdigkeit geplagt.

Was lernen wir daraus? Die richtige Mischung aus Online- und Präsenzangeboten ist der Schlüssel zu einer effektiven Weiterbildungsstrategie. Dabei geht es inzwischen um weit mehr als die Kombination von Präsenz- und Online-Angeboten. Vielmehr führt Blended Learning synchrone und asynchrone Lernangebote zusammen. Heißt konkret: Teilnehmen-

de können Wissen entweder asynchron – also zeitlich flexibel – erwerben (z. B. durch Online-Tutorials oder -Zertifizierungen) oder sich zu einem festen Zeitpunkt (synchron) mit anderen Teilnehmern fortbilden. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Wissenserwerb in einer Präsenz-Schulung oder per Web-Seminar erfolgt. Blended Learning führt also selbstgesteuertes Lernen mit klassischen Trainingsformaten, Learning on Demand, Gamification sowie Coaching- und Mentoring-Programmen zusammen und ebnet so den Weg zu einer passgenauen betrieblichen Weiterbildung.

Damit Blended Learning in der Praxis sein volles Potenzial entfaltet, braucht es zunächst einmal das passende technologische Fundament. Das beste Online-Learning-Angebot nutzt schließlich nichts, wenn die Mitarbeitenden nicht darauf zugreifen können. Neben technischen Hürden gilt es weitere Stolpersteine aus dem Weg zu räumen. Denn häufig bremsen auch mangelnde Kompetenzen der Mitarbeitenden im Umgang mit digitalen Lerninhalten und Tools sowie unzureichende didaktische Fähigkeiten der Trainer die Umsetzung zukunftsorientierter Weiterbildungsstrategien aus.

Für Unternehmen ergeben sich daraus vier Handlungsansätze.

1. Technologische Rahmenbedingungen schaffen

Gamification-Anwendungen lassen sich per Smartphone schlecht nutzen, Virtual Reality Trainings erfordern den Einsatz entsprechender Datenbrillen. Der Einsatz digitaler Lernforma-

te sollte deshalb gut vorbereitet sein. Denn ohne eine alltagstaugliche IT-Infrastruktur wird die digitale Learning Journey vieler Angestellten im Sande verlaufen.

2. Einfache Lernwerkzeuge bereitstellen

Während Lern-Apps, Video-Tutorials und Gamification für die Generation der Digital Natives leicht zu verstehen sind, tun sich viele ältere Arbeitnehmer mit Online-Lern-Tools schwer. Je unkomplizierter der Zugang zu eLearning-Angeboten, desto leichter lassen sich Berührungspunkte abbauen.

3. Selbstlernkompetenzen stärken

Der Erfolg zukunftsorientierter Weiterbildungsangebote steht und fällt damit, ob die Mitarbeitenden bereit sind, Verantwortung für ihren Lernprozess zu übernehmen. Viele müssen zunächst einmal lernen, eigenständig zu lernen. Umso wichtiger ist es, diese Selbstlernkompetenzen aktiv zu fördern.

4. Trainer qualifizieren

Online und Präsenz, synchron und asynchron: Unterschiedliche Lernformate erfordern unterschiedliche didaktische Herangehensweisen. Um HR-Maßnahmen noch besser vorausschauend planen und das interne Wissensmanagement zeitgemäß vorantreiben zu können, müssen sich auch Trainer, Coaches oder Weiterbildungsverantwortliche mit digitalen Lernmethoden unbedingt vertraut machen. (sc) ■

Anzeige

h_da
HOCHSCHULE DARMSTADT
UNIVERSITÄT DER ANWENDENDEN WISSENSCHAFTEN

fbeit
FACULTY OF
ELECTRICAL ENGINEERING AND
INFORMATION TECHNOLOGY

**Berufsbegleitende Fernstudiengänge
an der
Hochschule Darmstadt**

Elektrotechnik Master of Science

Zuverlässigkeitsingenieurwesen Master of Engineering

www.fernmaster.de | Fachbereich Elektrotechnik & Informationstechnik
Birkenweg 8 | 64295 Darmstadt | fernmaster.fbeit@h-da.de

Ein Fernstudienangebot in Kooperation mit dem **zfh** Zentrum für Fernstudien
in Hochschullieferbund www.zfh.de

Nächste Online-Info:
19.11.2021, 16:30 Uhr

Anmeldung:
fernmaster.fbeit@h-da.de
+49 6151 16-30128